

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Deskripsi teori merupakan dasar bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Deskripsi teori memuat teori-teori yang dikemukakan oleh para tokoh yang ahli di bidangnya. Berikut ini merupakan penjabaran teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Produktivitas Guru

a. Pengertian produktivitas guru

Konsep produktivitas bisa dilihat dari dua dimensi yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Sulistiani dkk berpendapat bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas.¹ Sofo juga mengemukakan fokus dari produktivitas bukan pada input tetapi pada proses meningkatnya *output* untuk *input* yang sama atau lebih sedikit.² Oleh karena

¹ Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm. 199

² Francesco Sofo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Perspektif, Peran, dan Pilihan Praktis*, Surabaya: Airlangga University Press, hlm. 206

itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas (Mustofa, 2008).

Makna produktivitas kerja pada awalnya disampaikan oleh Qesney, seorang ekonom perancis pada tahun 1776. Konsep ini banyak dikenal dalam bidang ekonomi industry. Dalam konteks ekonomi, produktivitas menunjuk pada hasil yang didapat dalam proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. (Kohler dalam mulyono, 2003). Ini berarti bahwa satu organisasi dikatakan produktif, jika menghasilkan banyak produk. Semakin banyak produk yang dihasilkan semakin produktif organisasi tersebut.

Produktifitas menurut John W. Newstrom adalah *“a ratio that compares units of output with units of input”*.³ Rasio yang membandingkan unit *output* dengan unit *input*. Sedangkan menurut Ivancevch dkk Produktifitas adalah *“the relationship between inputs and output”*.⁴ Hubungan antara input dan output. Berner (1997) dalam Stefan Tangen memberikan menekankan produktivitas dalam konteks pencapaian tujuan. *“Productivity means how much and how well we produce from the resources used. If we produce more or better goods from the same resources, we increase productivity. Or if we produce the same goods from lesser resources, we also increase productivity”*.⁵ Robbins dan Mary

³John W.Newstrom, 2007, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, New York: McGraw-Hill, hlm.13

⁴Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2008, *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, hlm. 26

⁵ Stefan Tangen, 2004, *Professional Practice Demystifying Productivity And Performance*, International Journal of Productivity and Performance Management Vol. 54 No. 1, 2005, hlm. 36

memberi pengertian bahwa “*Productivity is the amount of goods or services produced divided by the inputs needed to generate that output*”.⁶

Produktivitas adalah jumlah barang atau jasa yang diproduksi dibagi dengan input yang diperlukan untuk menghasilkan output itu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge mengatakan bahwa suatu organisasi produktif jika mencapai tujuannya mengubah input menjadi output dengan biaya terendah. *An organization is productive if it achieves its goals by transforming inputs into outputs at the lowest cost. Thus productivity requires both effectiveness and efficiency.*⁷ Dengan demikian produktivitas membutuhkan baik efektivitas maupun efisiensi.

Setiap organisasi pada umumnya memiliki tujuan yang hendak dicapai, baik tujuan jangka pendek ataupun jangka Panjang. Barner mengatakan produktivitas organisasi dapat diukur dengan membandingkan antara input dan output. Secara kuantitatif, produktivitas merupakan rasio antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan dari keseluruhan sumberdaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan output. Artinya seberapa besar kemampuan suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Rohiat (2008:17) mengatakan produktivitas dilihat dari dua sudut, yaitu individu dan organisasi. Dari sudut individu, produktivitas dapat dipandang sebagai potensi yang terdapat didalam diri individu yang

⁶ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2003, *Management*, New Jersey: Pearson Education, Inc., hlm. 492

⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2013, *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, Inc. hlm. 28

menggunakan secara maksimal tanpa kebergantungan pada pihak lain. Sedang Gilmore mengemukakan produktivitas adalah kualitas atau daya yang dihasilkan, membawa keluaran (output) yang lebih kreatif, generative, dan menghasilkan keuntungan. Dengan demikian, produktivitas berkaitan dengan kreativitas, sedang produktivitas dari sudut organisasi adalah kumpulan dari produktivitas individu dalam organisasi tersebut.

Formulation National Productivity Board Singapore dalam Sedarmayanti 2001 mengartikan produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan dan perbaikan. Lebih lanjut sedarmayanti mengatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas disini dapat diartikan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan per satuan waktu.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja mengandung makna:

1. sumber daya atau potensi individu (*input*)
2. sumber daya potensi (*output*)

Produktivitas kerja adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu yang digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (output) yang lebih kreatif, generative, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan.

b. Teori Produktivitas Guru

Gomes mengatakan Konsep produktivitas erat hubungannya dengan efisiensi dan efektifitas. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dan jika efektifitas dan efisiensi rendah, maka diasumsikan telah terjadi kesalahan manajemen. Jika efektifitas tinggi tetapi efisiensi rendah dimungkinkan terjadi pemborosan, sementara bila efisiensi tinggi namun efektifitas rendah, berarti tidak tercapai sasaran atau terjadinya penyimpangan target.

Pengukuran produktivitas menyangkut permasalahan yang kompleks dan interdisipliner. Factor-faktor mendasar yang mempengaruhi produktivitas adalah posisi investasi, baik modal, teknologi, manajemen, serta ketrampilan dari tenaga kerja (Sinungan:2007). Factor manajemen meliputi cara dan proses menggerakkan orang lain untuk tujuan tertentu. Sedang factor ketrampilan tenaga kerja menyangkut kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, motivasi kerja, disiplin, etos kerja serta hubungan antar personal.

Pengukuran produktivitas Pendidikan dapat dilakukan dalam tiga cara, yaitu:

1. Dimensi keluaran administrasi, maksudnya adalah dengan melihat seberapa baik pelayanan yang diberikan oleh guru, kepala sekolah, maupun pihak lain yang berkepentingan. Dimensi keluaran administrasi bagi guru dapat berupa produk proses belajar mengajar mulai persiapan pengajaran hingga evaluasi pengajaran.

2. Dimensi keluaran perubahan perilaku adalah perubahan dilakukan dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai gambaran dari prestasi akademik telah tercapai.
3. Dimensi keluaran ekonomis, dilakukan dengan mengaitkan pelayanan Pendidikan dengan aspek pembiayaan.

Timpe mengemukakan ada lima ciri-ciri pegawai yang produktif, yaitu:

1. *Memenuhi kualifikasi pekerjaan*, Artinya produktivitas tinggi tidak akan mungkin tercapai jika kualifikasi pegawai rendah. Ini dapat dilihat dari pengamatan terhadap pegawai yang khas adalah cerdas dan dapat belajar dengan cepat, kompeten secara professional atau teknis, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, bekerja dengan “cerdik” (menggunakan logika, mengorganisasi pekerjaan dengan efisien, selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pembiayaan dan penjadwalan), selalu mencari perbaikan, dianggap bernilai oleh atasannya, mempunyai catatan prestasi yang berhasil, dan selalu meningkatkan kualitas diri.
2. *Bermotivasi tinggi*, ini dapat dilihat pengamatan dalam hal; dapat memotivasi diri sendiri, tekun, mempunyai kemampuan keras untuk bekerja, bekerja efektif dengan atau tanpa atasan, melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu, menyukai tantangan, selalu ingin bertanya, selalu memikirkan perbaikan, berorientasi pada sasaran atau pencapaian hasil, selalu tepat waktu, merasa puas jika telah mengerjakan dengan baik, memberikan andil

lebih dari yang diharapkan, dan percaya bahwa kerja wajar perlu diimbangi dengan gaji/kompensasi yang wajar.

3. *Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif.* Hal ini dapat diamati dari: menyukai pekerjaan dan membanggakan, menetapkan standar yang tinggi, mempunyai kebiasaan kerja yang baik, selalu bertanggungjawab dalam pekerjaannya, cermat, dapat dipercaya dan konsisten, menghormati manajemen dan tujuannya, mempunyai hubungan baik dengan manajemen, dapat menerima pengarahan, luwes dan dapat menyesuaikan diri.
4. *Dewasa;* dewasa dapat dilihat dari kinerja yang konsisten. Kedewasaan pegawai dapat diamati melalui: integritas yang tinggi, mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat, mengetahui kelemahan dan kekuatan sendiri, mandiri, percaya diri, disiplin diri, mantap secara emotional, dapat bekerja efektif dibawah tekanan, dapat belajar dari pengalaman, dan mempunyai ambisi yang kuat untuk menjadi lebih baik.
5. *Dapat bergaul dengan efektif,* hal ini dapat dilihat dari memperagakan kecerdasan social, pribadi yang menyenangkan, dapat berkomunikasi dengan efektif (jelas dan cermat, terbuka terhadap saran dan pendengar yang baik), bekerja produktif dalam rangka upaya tim, dan memperagakan sikap positif dan antusiasme.

Timpe mengemukakan tujuh kunci untuk mencapai produktivitas yang tinggi yaitu: (1) keahlian, manajemen yang bertanggung jawab; (2) kepemimpinan yang luar biasa; (3) kesederhanaan organisasi dan

operasional; (4) kepegawaian yang efektif; (5) tugas yang menantang; (6) perencanaan dan pengendalian tujuan; (7) pelatihan manajerial khusus.

c. Indikator produktivitas guru

Produktivitas guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Pengawas Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan (Dirjen PMPTK).⁸

Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, meliputi: (1) membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, (3) melaksanakan analisis hasil ulangan harian, (4) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (5) mengisi daftar nilai anak didik, (6) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran; (7) membuat alat pelajaran /alat peraga; (8) menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni; (9) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; (10) melaksanakan tugas tertentu di sekolah; (11) mengadakan pengembangan program pembelajaran; (12) membuat catatan tentang

⁸ Tri Atmadji Sutikno, *Indikator produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Teknologi Kejuruan dan Pengajarannya Vol 32 No 1, (2009), hlm. 113

kemajuan hasil belajar anak didik; (13) mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; (14) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; (15) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.⁹

Tugas –tugas guru tidak hanya berdasar pada peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru pasal 52, tetapi dalam mengembangkan keterampilan dan keilmuannya, saat ini guru di tuntut melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) pe latihan dan *workshop*, dan pengembangan media pembelajaran.¹⁰

Produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, diantaranya kompetensi professional (Mulyasa,2008). Kompetensi professional guru meliputi memahami standar nasional Pendidikan; mengembangkan kurikulum tingkat satuan Pendidikan yaitu mengembangkan silabus, menyusun RPP, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar; menguasai materi standar yaitu bahan pembelajaran dan bahan pendalaman; mengelola program pembelajaran, meliputi merumuskan tujuan pembelajaran, menjabarkan kompetensi dasar, memilih dan menggunakan metode pembelajaran, menyusun prosedur, dan melaksanakan pembelajaran; mengelola kelas; menggunakan media dan sumber pembelajaran yang meliputi membuat dan menggunakan metode pembelajaran, membuat alat-alat pembelajaran, mengelola dan menggunakan laboratorium; memahami dan melaksanakan

⁹ Tri Atmadji Sutikno, *Indikator produktifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Teknologi Kejuruan dan Pengajarannya Vol 32 No 1, (2009) hlm.114

¹⁰Tri Atmadji Sutikno, *Indikator produktifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Teknologi Kejuruan dan Pengajarannya Vol 32 No 1, (2009).

pengembangan peserta didik; memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah; memahami penelitian dalam pembelajaran, yang meliputi mengembangkan rancangan penelitian, melaksanakan penelitian, dan menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran; menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran; mengembangkan teori dan konsep dasar pembelajaran individual.

Berdasarkan pendapat Mulyasa tersebut jelaslah bahwa seorang guru tidak hanya merencanakan dan melaksanakan pembelajaran saja, tetapi juga merancang dan melaksanakan penelitian, membuat media dan mengaplikasikannya dalam pembelajaran, serta merancang, melaksanakan dan mengaplikasikan penelitian dalam proses belajar mengajar.

Arikunto mengemukakan produktivitas kerja guru mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan konsep metodologi yaitu menguasai konsep teoritik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.

Suparlan mengemukakan peran dan tugas guru adalah sebagai berikut:

1. Peran manajemen (*the management role*), dengan tugas utama yaitu mengetahui latar belakang, social ekonomi, dan intelektual akademis siswa; mengetahui perbedaan individual siswa, potensi, dan kelemahan siswa

2. Peran pengajaran (*the instructional role*), yang mencakup tugas utama yaitu menyampaikan pengetahuan dan ketrampilan; memahami siswa tentang tanggungjawab, disiplin, dan produktif; menghargai dan kasih sayang terhadap siswa; menyampaikan nilai-nilai moral dan kemanusiaan dalam semua langkahnya; mendorong siswa untuk bersikap inovatif, kreatif, dan memahami perbedaan individualitas; memberikan contoh bagi siswa baik kata-kata dan perilakunya; dan mengajarkan terhadap kepedulian terhadap lingkungan dan memahami perkembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kehidupan modern.

Kamaruddin Husein memaparkan Sembilan peran guru dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam berbagai aspek yaitu:

1. Pendidik, yang mempunyai tugas mengembangkan kepribadian dan mengembangkan budi pekerti.
2. Pengajar, yang bertugas; menyampaikan ilmu pengetahuan, melatih ketrampilan, memberikan panduan atau petunjuk, merancang pengajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai aktivitas pembelajaran.
3. Fasilitator, yang tugasnya; memotivasi siswa, membantu siswa, membimbing siswa dalam proses pembelajaran, menggunakan pertanyaan yang merangsang siswa untuk belajar, menyediakan bahan pengajaran, mendorong siswa untuk mencari bahan ajar, menggunakan ganjaran dan hukuman sebagai alat Pendidikan, dan mewujudkan disiplin.
4. Pembimbing, yang mempunyai tugas; memberikan petunjuk dan bimbingan tentang gaya belajar siswa, mencari kekuatan dan kelemahan

siswa, memberikan latihan, memberikan penghargaan kepada siswa, mengenal permasalahan yang dihadapi siswa dan menemukan solusi, membantu siswa untuk menemukan bakat dan minat siswa, dan mengenali perbedaan individual siswa.

5. Pelayan, yang tugasnya; memberikan layanan pembelajaran yang nyaman dan aman sesuai dengan perbedaan individual siswa, menyediakan fasilitas pembelajaran di sekolah, dan memberikan layanan sumber belajar.
6. Perancang, yang menyangkut tugas; menyusun program pengajaran dan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku, menyusun rencana pengajaran, menyusun rencana pembelajaran, dan menentukan strategi dan metode pembelajaran.
7. Pengelola, yang mempunyai tugas; melaksanakan administrasi kelas, melaksanakan presensi kelas, dan memilih strategi pembelajaran yang efektif.
8. Innovator, yang mempunyai tugas; menemukan strategi dan metode mengajar yang efektif, meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam penggunaan strategi dan metode yang mengajar, dan mau mencoba dan menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang baru.
9. Penilai, yang mempunyai tugas; menyusun tes dan instrument penilaian, melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif, mengadakan pembelajaran remedial, dan mengadakan pembelajaran remedial, dan mengadakan pengayaan dalam pembelajaran.

Berdasarkan kajian-kajian diatas, produktivitas kerja guru tidak hanya; membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, mengisi daftar nilai anak didik; melaksanakan kegiatan membimbing kepada guru lain dalam proses pembelajaran; membuat alat pengajaran/alat peraga, menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni; mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; melaksanakan tugas tertentu disekolah; mengadakan pengembangan program pembelajaran; membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat. Tetapi Guru juga harus melakukan penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki pembelajarannya; menulis artikel pada majalah atau jurnal; membuat alat dan media pembelajaran untuk digunakan dalam proses pembelajaran; membimbing siswa dan teman sejawat; dan keikutsertaan dalam forum ilmiah yaitu workshop, pelatihan, diskusi-diskusi, seminar, diklat, dan lain sebagainya.

Pengukuran dilakukan melalui subvariable-subvariabel berikut:

1. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Dengan indicator-indicator rancangan pengajaran, program semester dan program tahunan.

2. Prestasi akademik. Dengan indicator karya akademik dan karya monumental.
3. Karya pengembangan profesi. Dengan indicator penulisan artikel, pembuatan dan penggunaan media, dan alat pembelajaran.
4. Keikutsertaan dalam forum ilmiah. Dengan indicator workshop, pelatihan, pemakalah, dan peserta seminar.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, analisis evaluasi dan pengayaan. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan apabila guru tidak memiliki profesionalisme kerja yang baik.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas guru

Menurut Suparno ada dua faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktifitas karyawan yaitu : (1) Faktor pendorong dan jaminan masa depan karyawan. Jenjang karir, gizi dan kesehatan, gaji/ upah , kesejahteraan, lingkungan kerja dan jamina sosial. (2) Faktor Hubungan Industrial yaitu hubungan antara perusahaan dengan karyawan, yang melibatkan serikat buruh, dan departemen tenaga kerja dan instansi terkait lainnya.¹¹

Suparno juga membagi faktor yang mempengaruhi produktifitas menjadi dua, faktor langsung dan faktor tidak langsung. Faktor yang berpengaruh secara langsung pada produktivitas adalah pengembangan

¹¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 221

teknologi, bahan baku, dan prestasi kerja pada pekerja sendiri. Sedangkan faktor yang berpengaruh tidak langsung meliputi :

- a) Kemampuan pekerja, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan pekerja.
- b) Motivasi, memberi pengaruh langsung pada prestasi kerja pekerja.
- c) Kondisi sosial pekerja, mendapatkan pengaruh dari keadaan organisasi baik yang formal maupun informal.
- d) Organisasi formal yang mempengaruhi kondisi sosial pekerja, dapat berasal dari kondisi struktur organisasinya, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, tingkat upah, evaluasi jabatan, penilaian prestasi, latihan dan sistem komunikasi dalam organisasi.
- e) Organisasi informal, peranannya akan dipengaruhi oleh tujuan, keterikatan anggotanya, dan ukuran organisasi informasi tersebut.
- f) Kebutuhan individu pekerja, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi pada umumnya, situasi individu pekerja, aktivitas diluar pekerjaannya, persepsinya terhadap situasi, tingkat aspirasi, latar belakang budayanya dan latar belakang pengalamannya.

Kondisi fisik pekerja yang berpengaruh pada motivasi kerjanya banyak ditentukan oleh tata letak, sistem penerangan, temperature udara, system ventilasi, waktu istirahat, sistem keamanan serta musik pengantar kerja yang mungkin ada ditempat kerjanya.¹²

¹² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm.222

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 2002:194)

Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.¹³

Steve M. Jex dan Thomas W. Britt mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan "*Job Satisfaction essentially represents employees feelings of positive affect toward their job or job situation*".¹⁴ Artinya Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan. Steve dan Thomas juga menyebutkan *job satisfaction consists of feelings, thoughts, and behaviors individuals have relevant to their jobs*.¹⁵ Artinya kepuasan kerja terdiri perasaan, pikiran, dan perilaku individu yang memiliki relevansi dengan pekerjaan mereka).

¹³ Hussien Fattah, 2017, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : Elamtera, hlm. 63

¹⁴ Steve M Jex dan Thomas W. Britt, 2008, *A Scientist Practitioner Approach Organizational Psychology*, New Jersey: John Willey & Sons, Inc., hlm. 131

¹⁵ Steve M Jex dan Thomas W. Britt, 2008, *A Scientist Practitioner Approach Organizational Psychology*, New Jersey: John Willey & Sons, Inc.. hlm.132

Jeff Madura memberikan pengertian, *“The degree to which employees are satisfied with their job”*.¹⁶ Se jauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Wexley dan Yukl bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.¹⁷

Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja adalah *“ a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics”*.¹⁸ Perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat Robbins dan Judge menitikberatkan kepuasan kerja dengan perasaan positif. Seseorang dengan kepuasan kerja tingkat tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu; sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Menurut McShane dan Glinow, *“Job satisfaction a person’s evaluation of his or her job and work context”*.¹⁹ Maksudnya bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan suasana kerjanya.

Menurut Schermerhorn, *“Job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their jobs”*.²⁰ kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka, sedangkan menurut George and Jones, *“Job satisfaction (the*

¹⁶ Jeff Madura, 2007, *Introduction To Business*, South Western: Thomson, hlm. 365

¹⁷ Kennet N. Wexley dan Gary A. Yukl, 2005, *Perilaku Organisasi dan psikologi Personalia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm 129

¹⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. Cit*, hlm. 79

¹⁹ Steven L Mcshane dan Mary Ann Von Glinow, 2008, *Organizational Behaviour*, New York: McGraw Hill Company, Inc, hlm.102

²⁰ John R. Schermerchon, Jr., James G Hunt, dan Ricard N Osborn, 2005, *Organizational Behavior*, USA: John Willey & Sons, Inc. hlm. 162

collection of feelings, beliefs, and thoughts about how to behave with respect to one's current job).²¹ Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan satu pekerjaan yang dihadapi. Lebih jauh dijelaskan bahwa faktor utama yang menentukan kepuasan kerja adalah kepribadian (personality), nilai (values), situasi kerja (work situation), dan pengaruh sosial (social influence).²²

Luthans berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sebagai berikut, *Job satisfaction is a results of employes, perception of how well their job provides those things that are viewed as important*.²³ (Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting). Selanjutnya, Luthans mengemukakan, bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil yang dicapai, memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap karyawan.²⁴

Lebih lanjut, Luthans²⁵ mengungkapkan lima dimensi karakteristik kepuasan kerja yang cenderung memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri (*the work itself*),

²¹ Jennifer M George dan Goreth R Jones, 2008, *Understanding and Managing Organization Behaviors*, New Jersey: Pearson Education, hlm. 75

²² Jennifer M George dan Goreth R Jones, 2008, *Understanding and Managing Organization Behaviors*, New Jersey: Pearson Education, hlm. 75 hlm. 76

²³ Fred Luthans, *Organizational of Behavior*, New York: McGraw Hill Company, 2008, hm. 141

²⁴ Fred Luthans, *Organizational of Behavior*, New York: McGraw Hill Company, 2008, hm. 141.

²⁵ Fred Luthans, *Organizational of Behavior*, New York: McGraw Hill Company, 2008, hlm.142

pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; (2) gaji (*pay*), jumlah kompensasi yang diterima sesuai dan dianggap pantas bagi karyawan; (3) kesempatan promosi (*promotion*), kesempatan untuk maju atau promosi jabatan dalam organisasi; (4) pengawasan (*supervision*), kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku; (5) rekan kerja (*work group*), rekan kerja pandai memberikan dukungan secara teknis maupun secara sosial.

Locke memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Ada tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. *Pertama*, Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. *Kedua*, Kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (*outcome*) memenuhi harapan. *Ketiga*, Kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan. Locke juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang orang inginkan dari pekerjaannya dan apa yang diharapkan benar-benar tersedia (Lawler III, 1973; Luthans 2002).²⁶

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah gambaran perasaan senang

²⁶ Noermijati, 2013, kajian Tentang aktualisasi Teori Herzberg: *kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual manajer Operasional*, Malang: UB Press, hlm. 35

dan tidak senang seorang guru terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan. Kepuasan kerja mengandung sikap positif maupun sikap negative terhadap pekerjaannya; sikap suka maupun tidak suka terhadap pekerjaannya; tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh pengalaman kejadian kebutuhan dalam bekerja; persepsi seseorang tentang kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

Pemahaman tentang konsep kepuasan kerja guru dapat dikaji melalui pemahaman tentang konsep kerja secara umum. Kekhususan yang ada pada kemampuan kerja guru terletak pada macam pekerjaannya, yaitu mengajar dan kegiatan lain dalam lingkungan pendidikan di sekolah. Kalau ditinjau dari kedudukan guru sebagai anggota suatu organisasi, maka konsep kepuasan kerja guru akan sama dengan konsep kepuasan kerja secara umum. Rumusan konsep kepuasan kerja guru dapat menggunakan rumusan kepuasan kerja secara umum dengan memperhatikan pekerjaan guru sebagai petugas sekolah.

Bademcioglu, Karatas, dan Alci (2014:18) mengungkapkan bahwa

"A profession which affects individual's lifestyle and status has a crucial role in satisfying individual's psycho-social needs. It is believed that teachers should be furnished with general culture, domain, and knowledge. In addition to this, it is expected that the should have positive attitudes toward the teaching profession for professional satisfaction and success (Amadan and Duysak, 2010).

Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia

akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik, tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi, dan menghayati profesinya. Guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para siswa.

b. Indikator kepuasan kerja

Gibson dkk menyebutkan terdapat Lima dimensi karakteristik penting kepuasan kerja pegawai yang cenderung memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu:

1. Pekerjaan, dengan indikator pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Kompensasi/pembayaran; suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran. Dengan indikator: gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan.
3. Kesempatan promosi; adanya kesempatan untuk maju. Dengan indikator; peningkatan kemampuan pegawai, peningkatan jenjang karir.
4. Pengawasan; kemampuan pengawasan untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja. Dengan indikator: supervisi atasan, hubungan atasan dan bawahan, bimbingan dan pengarahan atasan.
5. Rekan kerja; sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten, dan mendukung. Dengan indikator: hubungan kerja sesama pegawai,

hubungan social diantara pegawai, sugesti dari rekan kerja, emosi dan situasi kerja.²⁷

As'ad mengemukakan pendapatnya tentang karakteristik kepuasan kerja antara lain:

1. Hubungan antar karyawan; meliputi hubungan antara manajer dengan karyawan factor fisik dan kondisi kerja, hubungan social diantara karyawan, sugesti dari teman sejawat, emosi dan situasi.
2. Individual; yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, usia seseorang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
3. Hubungan dari luar; diantaranya keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan Pendidikan.

Burhanuddin dkk. Berkenaan dengan kepuasan kerja guru yaitu keterlibatan guru dalam pembuatan keputusan disekolah, pengakuan yang dirasakan oleh guru, harapan guru, hubungan antar personal yang terjadi didalam lingkungan sekolah, dan otoritas yang diterima.

Oleh karena itu kepuasan kerja guru dapat dilihat dan perlu diperhatikan oleh pengelola Pendidikan adalah:

1. Kerja itu sendiri (*work it self*)

Para pegawai yakin bahwa yang mereka lakukan penting dan berguna. Perlu ditekankan bahwa kontribusi mereka menghasilkan *outcome* yang baik (Syptak dkk, 1999:27). Para pegawai mengetahui bahwa tidak semua tugas pekerjaan mereka menarik dan berimbang, tetapi para pegawai juga memahami bahwa bagaimanapun tugas pekerjaan mereka

²⁷ Hussien Fattah, 2017, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : elamtera, hlm.

itu merupakan bagian penting dalam keseluruhan proses yang dapat membawa keberhasilan.

Seorang guru harus yakin bahwa mereka harus melaksanakan tugas mengajar dan tugas-tugas lain sesuai dengan tugas fungsi pokok guru, yang membawa pada pencapaian tujuan sekolah, guru akan melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya karena pekerjaan mereka merupakan bagian terpenting dalam proses menuju pencapaian tujuan.

2. Kompensasi/gaji/upah/kesejahteraan

Gaji bukan satu-satunya motivator untuk para pegawai, tetapi pegawai ingin dibayar dengan adil. Jika pegawai tidak mendapat kompensasi yang cukup mereka menjadi tidak bahagia dalam bekerja, yang mana akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Kebijakan tentang gaji, kenaikan, dan bonus harus jelas (Syptak dkk, 2009:27).

Besarnya gaji dan bentuk kesejahteraan lainnya yang diterima oleh guru dipengaruhi oleh usaha dan harapan individu terhadap kerja yang dilakukannya. Ada individu yang suka bekerja keras kalau diawasi pimpinan atau mungkin ada yang bekerja semata-mata untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Dalam hal ini Burhanuddin dkk (2002:175) mengemukakan apabila seseorang memiliki banyak sifat yang berhubungan dengan pekerjaannya misalnya banyak pengalaman kerja, bekerja keras menduduki jabatan yang banyak membutuhkan banyak pemikiran, maka yang bersangkutan akan mengharapkan gaji yang lebih banyak dari pada sejawat yang dimilikinya. Apabila harapan itu itu tidak

terpenuhi, maka ia merasakan ketidakadilan perlakuan dan tidak puas dengan gaji yang diterimanya. Pendapat tersebut menganggap uang penting bagi kebutuhan individu sebab uang sebagai lambing *status* dan *prestise*.

3. Hubungan personal/rekan kerja.

Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya kepuasan pegawai meningkat apabila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi mereka. Oleh karena itu, mitra kerja yang ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja.

Hubungan social antar manusia selalu terjadi didalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk interaksi interpersonal. Hubungan yang berlangsung dapat terjadi dengan atasan, dengan bawahan, dan dengan sesamanya. Di sekolah hubungan dapat terjadi antara guru dengan kepala sekolah, kepala sekolah dengan atasannya, dan guru dengan guru atau guru dengan karyawan lainnya.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepuasan kerja guru adalah pernyataan sikap guru yang positif maupun negative, didasarkan oleh cara pandang (persepsi) guru yang bersangkutan terhadap pekerjaannya sebagai pengajar dan pelaksana Pendidikan disekolah. Adapun indicator kepuasan kerja guru yang digunakan dalam penelitian

ini mengacu pada teori Syptak dkk (2009).

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan elektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi ; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan.²⁸

Suparno²⁹ dalam bukunya juga menjelaskan bahwa faktor penentu kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya di butuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
2. Hubungan dengan atasan (supervision). Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang

²⁸ Veithzal Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.hlm. 479

²⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 177

penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Teman sekerja (*workers*). Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*). Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*). Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) Organisasi dan manajemen, (4) supervise pada pekerjaan yang tepat, dan (5) orang yang berda dalam pekerjaan yan tepat. Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan).³⁰

³⁰ Veithzal Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.hlm. 479

3. Kompetensi Profesional

a. Pengertian Kompetensi Profesional

Pengertian dasar dari kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan. Seseorang yang dinyatakan kompeten dibidang tertentu adalah seseorang yang menguasai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan.³¹ Sedangkan bahasan tentang kompetensi profesional sendiri didefinisikan sebagai berikut;

Menurut Ramayulis yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.³² Menurut Uno, kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar dengan berhasil.³³

Dalam Standart Nasional Pendidikan, Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam Standart Nasional Pendidikan.³⁴

Muhammad Surya mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan

³¹ Hamzah B. Uno, 2011, *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 62

³² Ramayulis, 2013, *Profesi & Etika Keguruan*, Jakarta Pusat: Kalam Mulia, hlm. 84

³³ Hamzah B. Uno, 2007, *Model Pembelajaran Menciptakan Pembelajaran Yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 18

³⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, 2008, Jakarta: Visimedia, hlm. 65

beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.³⁵

Johnson sebagaimana dikutip Anwar mengemukakan kemampuan professional mencakup (1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan tersebut, (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.³⁶

Menurut Arikunto kompetensi professional mengharuskan guru memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi yaitu menguasai konsep teoritik, maupun memilih metode yang tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.³⁷

Menurut Tilaar kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh setiap guru antara lain: kemampuan untuk mengembangkan kepribadian pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektualnya, serta membawa peserta didik menjadi anggota masyarakat Indonesia yang bersatu berdasarkan Pancasila.³⁸

Dari berbagai teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi professional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa untuk memenuhi

³⁵ Muhammad Surya, 2003, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Yayasan Bhakti Wiyana, hlm. 138

³⁶ Moch. Idhochi Anwar, 2004, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hlm. 63

³⁷ Suharsimi Arikunto, 1993, *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 239

³⁸ H. A. R. Tilaar, 2002, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hlm.

standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Undang-Undang No 14 tahun 2005).

Kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan sesuai dengan keahliannya. Seorang guru harus menyampaikan sesuatu (sesuai keahliannya) kepada peserta didik dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. Seorang guru harus memiliki kompetensi profesional dalam bidang keahliannya. Seorang guru memiliki kompetensi profesional bila guru tersebut memiliki pengetahuan dan pemahaman dasar di bidangnya.³⁹

Kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni sekurang-kurangnya meliputi penguasaan 1) materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/ atau kelompok mata pelajaran yang diampunya dan 2) konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan dan secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampu.⁴⁰

b. Indikator Kompetensi Profesional

Menurut Arifin (2000:1) Guru yang profesional harus mempunyai; dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan; penguasaan kiat kiat profesi didasarkan riset dan praktis Pendidikan yaitu ilmu Pendidikan sebagai ilmu praktis yang hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan

³⁹Muh. Ilyas Ismail, *Kinerja dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran*, Lentera Pendidikan Vol 13, No 1 (2010), hlm. 59

⁴⁰ J.M. Tedjawati, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Lesson Study: Kasus Di Kabupaten Bantul*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol 14, No 4 (2011), hlm. 482

merupakan proses yang terjadi dilapangan dan bersifat ilmiah, serta riset Pendidikan hendaknya diarahkan pada praktis Pendidikan masyarakat; pengembangan kemampuan professional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek Pendidikan.

Mahdiansyah (2010:7) mengidentifikasi beberapa pandangan tentang kompetensi professional guru yaitu; pengetahuan tentang diri siswa; pengetahuan dan ketrampilan; pengetahuan tentang teori dan penelitian Pendidikan; ketrampilan dan Teknik-teknik pembelajaran; ketrampilan dan komunikasi antar pribadi. Guru yang efektif mengembangkan profesionalismenya dalam mengatasi permasalahan dan tugas-tugas yang dihadapinya.

Kompetensi professional yang merupakan kemampuan dasar guru menurut Cooper (1984: 16) terbagi dalam empat komponen berikut.⁴¹

- a. Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia.
- b. Mempunyai pengetahuan dan bidang studi yang dibinanya.
- c. Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah teman, sejawat dan bidang studi yang dibinanya.
- d. Mempunyai ketrampilan dalam teknik mengajar.

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut.

⁴¹ Hosnan, 2016, *Etika Profesi Pendidik*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, hlm.158

- a. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, maupun sosiologis.
- b. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan.
- f. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g. Mampu melaksanakan evaluasi dan penilaian hasil belajar peserta didik.
- h. Mampu menumbuhkembangkan kepribadian dan watak serta intelegensia peserta didik.
- i. Dapat menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam proses pembelajaran.
- j. Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual dan klasikal.

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Sementara itu, dalam Standar Nasional Pendidikan. Penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c, sebagaimana dikemukakan dalam awal bab diatas, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang

memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁴²

Secara lebih spesifik menurut Permendiknas No. 16/2007, standar kompetensi professional dijabarkan kedalam lima kompetensi inti, yakni;

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi, dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.⁴³

Guru selain sebagai pendidik professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, guru sering dicitrakan memiliki peran ganda yaitu **educator, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator, evaluator, dan fasilitator** (Idris dkk, 2015:42)

1. Educator, merupakan peran guru yang paling utama karena guru sebagai teladan bagi peserta didik.

⁴² E, Mulyasa, 2013, *Standar kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosda Karya Hal. 135-138.

⁴³ Marleus R. Payong, 2011, *Sertifikasi Profesi Guru*, Jakarta: Permata Puri Media, hlm. 43-44

2. Manager, pendidik memiliki peran untuk menegakkan ketentuan dan tata tertib yang telah disepakati Bersama disekolah, memberikan arahan atau rambu-rambu ketentuan agar tata tertib disekolah dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh warga sekolah.
3. Administrator, guru memiliki peran untuk memiliki administrasi sekolah, seperti mengisi buku presensi siswa, buku daftar nilai, buku raport, administrasi kurikulum, administrasi penilaian dan sebagainya. Bahkan secara administrative para guru juga sebaiknya memiliki rencana mengajar, program semester dan program tahunan, dan yang paling penting adalah menyampaikan raport atau laporan Pendidikan kepada orang tua siswa dan masyarakat.
4. Supervisor, terkait dengan pemberian bimbingan dan pengawasan kepada peserta didik, memahami permasalahan yang dihadapi oleh peserta didik, menemukan permasalahan yang terkait dengan proses pembelajaran, dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi.
5. Leader, guru memberikan kebebasan secara bertanggung jawab kepada peserta didik, disiplin yang telah ditegakkan oleh guru dari peran sebagai leader ini adalah disiplin hidup.
6. Inovator, seorang guru harus mempunyai kemauan belajar yang cukup tinggi untuk menambah pengetahuan dan ketrampilannya sebagai guru. Tanpa adanya semangat belajar yang tinggi, mustahil guru dapat menghasilkan inovasi-inovasi yang bermanfaat untuk meningkatkan mutu pembelajaran disekolah.

7. Motivator; peran guru sebagai motivator mempunyai tugas untuk meningkatkan semangat dan gairah belajar yang tinggi, karena siswa perlu memiliki motivasi yang tinggi, baik motivasi dalam dirinya (*intrinsic*) (*ekstrinsik*) sendiri maupun dari luar terutama dari gurunya sendiri.
8. Evaluator, guru berperan sebagai penilai hasil belajar peserta didik yang dilaksanakan selama proses pembelajaran.
9. Fasilitator, guru sebagai fasilitator mendorong peserta didik menemukan makna sendiri melalui pemecahan masalah secara riil, sehingga peserta didik dapat mengkonstruksi pengetahuannya sendiri. Selain itu, guru sebagai fasilitator harus mampu mengembangkan pembelajaran aktif agar tercipta ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik (Barnawi dan Arifin, 2012:71)

Indicator Kompetensi professional guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Arifin, 2010:1) kompetensi professional guru dipersyaratkan mempunyai kompetensi sebagai berikut:

Definisi operasional	Indicator
Menurut Arifin (2000:1) Guru yang profesional harus mempunyai; dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan; penguasaan kiat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki dasar ilmu yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan 2. Menguasai ilmu praktis Pendidikan

<p>kiat profesi didasarkan riset dan praktis Pendidikan yaitu ilmu Pendidikan sebagai ilmu praktis yang hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi dilapangan dan bersifat ilmiah, serta riset Pendidikan hendaknya diarahkan pada praktis Pendidikan masyarakat; pengembangan kemampuan professional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan</p>	<p>3. Mengembangkan kemampuan secara berkesinambungan.</p>
---	--

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas guru

Menurut Luthans dampak yang dihasilkan dari kepuasan kerja antara lain berpengaruh pada produktivitas, kemangkiran, dan keluar masuknya karyawan.⁴⁴

1. Kepuasan dan produktifitas

Karyawan yang bahagia tidak selalu pekerja yang produktif. Pada level individual, bukti yang memberi kesan sebaliknya malah lebih akurat, bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan. Yang menarik jika kita beralih dari level individual ke level organisasi, ada

⁴⁴ Fred Luthans, *Organizational of Behavior*, New York: McGraw Hill Company, 2008, hlm. 145

hubungan yang diperbaharui untuk kepuasan kerja-kinerja original. Ketika kepuasan dan data produktivitas dikumpulkan untuk organisasi secara keseluruhan, dan bukan pada level individual, kami menemukan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang puas.

2. Kepuasan dan Kemangkiran

Kita jumpai hubungan yang secara konsisten negative antara kepuasan dan kemangkiran tapi korelasi itu sedang saja, biasanya kurang dari 0,40. Sementara tentu masuk akal bahwa karyawan yang tidak puas lebih besar kemungkinannya tidak kerja, faktor-faktor lain yang mempunyai dampak pada hubungan itu dan mengurangi koefisiensi korelasi.

3. Kepuasan Dan Tingkat Keluar Masuknya Karyawan

Kepuasan juga dihubungkan secara negative dengan keluarnya karyawan tetapi korelasi itu lebih kuat dari pada yang kita temukan pada kemangkiran. Masih saja sekali lagi, faktor-faktor lain seperti misalnya kondisi pasar kerja, pengharapan mengenai kesempatan kerja alternative, dan panjangnya masa kerja dalam organisasi itu sebenarnya merupakan kendala yang penting pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang.

5. Pengaruh kompetensi profesional terhadap produktivitas guru

kompetensi profesional guru juga berpengaruh terhadap produktivitas guru. Menurut Undang-Undang No. 19 tahun 2005 tersebut ditegaskan bahwa kompetensi Kerja guru meliputi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.

Menurut Uno, kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar dengan berhasil.⁴⁵ Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam pembangunan pendidikan, khususnya pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.

Dalam jurnal penelitian dan evaluasi pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Sarjiya dan Mulyoto yang berjudul "*Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru Smp/Mts Se-Kecamatan Temon*". Menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap produktivitas kerja guru.⁴⁶ Dan dalam jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Widyanggoro Pamungkas dkk yang berjudul "*Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali*" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalitas ($r^2 = 12,4\%$), kepuasan kerja ($r^2 = 11,2\%$) dan iklim organisasi ($r^2 = 7,7\%$) terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama pengaruhnya (R^2) sebesar 22,3%. Dari beberapa penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru akan meningkatkan produktivitas kerja guru.⁴⁷

⁴⁵ Hamzah B. Uno, 2007, *Model Pembelajaran Menciptakan Pembelajaran Yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta : Bumi Aksara, hlm. 18

⁴⁶ Mulyoto, 2016, *Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru Smp/Mts Se-Kecamatan Temon*, Jurnal penelitian dan evaluasi pendidikan. Vol. VIII

⁴⁷ Widyanggoro Pamungkas dkk, 2014, *Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN di Kabupaten Boyolali*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 2, no. 2

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu:

1. Hasil penelitian Selamat 132610000039 yang berjudul "*Pengaruh Intensitas Supervise Pimpinan Madrasah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyyah Se Kecamatan Nalumsari Jepara Tahun 2015* menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru MI Se Kecamatan Nalumsari Jepara. Hal ini bisa dilihat dari constanta regresi (a) sebesar 24.171 dan nilai koefisien regresi (b) yaitu sebesar 0,477. Adapun nilai koefisien determenasi adalah sebesar 15,6 % yang artinya kepuasan kerja memberi dampak terhadap kedisiplinan kerja guru.⁴⁸
2. Hasil penelitian Nur Wakhid 142610000156 yang berjudul "*Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Kualitas Media Pembelajaran Terhadap prestasi Belajar PAI Siswa Di SMK WALISONGO Pecangaan Kabupaten Jepara Jawa Tengah*, menunjukkan ada hasil positive secara parsial dari

⁴⁸ Selamat, 2015, *Pengaruh Intensitas Supervise Pimpinan Madrasah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyyah Se Kecamatan Nalumsari Jepara Tahun 2015*, Tesis Magister Pendidikan, Jepara: Perpustakaan Unisnu Jepara, hlm.118, t.d.

kompetensi profesional guru terhadap prestasi belajar PAI siswa kelas X di SMK WALISONGO Pecangaan Jepara.⁴⁹

3. Hasil penelitian Ali Ma'ruf 142610000101 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja guru PAI. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variable $< 0,005$ nilai koefisiensi yang dihasilkan 0,317 yang berarti motivasi dan lingkungan kerja member dampak terhadap produktivitas guru.⁵⁰
4. Penelitian Amir Mudzakir 04.7.0131 yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Iklim Kerja Sebagai Variabel Moderating di Badan Pengawas Daerah Kabupaten Semarang*. Menunjukkan bahwa iklim organisasi, semangat kerja, iklim kerja member pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai bagian pengawasan kabupaten Semarang.⁵¹
5. Penelitian Boedi Loefian 2009-01-010 yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Di Jepara*, menunjukkan bahwa hasil pengujian motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai

⁴⁹ Nur Wakhid, 2017, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Kualitas Media Pembelajaran Terhadap prestasi Belajar Pai Siswa Di SMK WALISONGO Pecangaan Kabupaten Jepara Jawa Tengah*, Tesis Magister Pendidikan, Jepara: Perpustakaan Unisnu Jepara, hlm. 67, t.d.

⁵⁰ Ali Ma'ruf, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Guru Bidang Studi Agama Islam Di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara*, Tesis Magister Pendidikan, Jepara: Perpustakaan Unisnu Jepara, hlm. 94, t.d.

⁵¹ Amir Mudzakir, 2006, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Iklim Kerja Sebagai Variabel Moderating di Badan Pengawas Daerah Kabupaten Semarang*, Jepara: Perpustakaan Unisnu Jepara, hlm. 70, t.d.

CR sebesar 3,885 dengan probabilitas sebesar 0,000, dengan demikian disimpulkan bahwa nilai motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.⁵²

6. Zamroni (2005) Direktur profesi pendidik, Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas mengungkapkan data terakhir tentang kondisi guru di Indonesia sekitar 906.475 orang atau 41,07% dari 2.079.348 orang tenaga guru sekolah negeri dan swasta, tidak memiliki kelayakan mengajar akibat pendidikan dan kompetensi rendah. Dan 41,07% tersebut, paling banyak guru SD, 609.217 orang (49,3%) dari 1,23 juta guru SD Negeri dan swasta di Indonesia.
7. Penelitian Eny Pudjiastuti yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan*” melaporkan bahwa hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SMPN Grobogan Purwodadi.⁵³
8. Penelitian tentang produktivitas guru juga disampaikan oleh Asyifah bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan produktivitas kerja guru pada SMA Negeri se Kabupaten Semarang hasil penelitian tersebut menunjukkan secara simultan ada pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja guru memberikan pengaruh sebesar 81% terhadap produktivitas kerja guru se-Kabupaten Semarang.⁵⁴

⁵² Boedi Loefian, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Di Jepara*, Tesis Magister Pendidikan, Jepara: Perpustakaan Unisnu Jepara, hlm. 87, t.d.

⁵³ Eny Pudjiastuti, 2011, *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume.5 No. 2

⁵⁴ Asyifah, 2017, *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Atas (Sma) Se-Kabupaten Semarang*. Tesis UNNES. Hal. viii

9. Jurnal penelitian dan evaluasi pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Sarjiya dan Muyoto yang berjudul *“Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru Smp/Mts Se-Kecamatan Temon”*. Menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs. Se-Kecamatan Temon sebesar 39,4%.⁵⁵
10. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Widyaanggoro Pamungkas dkk yang berjudul *“Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali”* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalitas ($r^2 = 12,4\%$), kepuasan kerja ($r^2 = 11,2\%$) dan iklim organisasi ($r^2 = 7,7\%$) terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama pengaruhnya (R^2) sebesar 22,3%.⁵⁶

Berdasarkan penelitian yang terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepuasan guru dan kompetensi profesional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

C. Kerangka Berpikir

Mengutip laporan SEA MED dan Balitbang Depdiknas, masih terdapat 62% guru SD yang tidak layak mengajar dan 31,1% guru yang mengajar tidak

⁵⁵ Mulyoto, 2016, *Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru Smp/Mts Se-Kecamatan Temon*, Jurnal penelitian dan evaluasi pendidikan. Vol. VIII

⁵⁶ Widyoanggoro Pamungkas dkk, 2014, *Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN di Kabupaten Boyolali*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 2, no. 2

sesuai dengan bidang keahliannya.⁵⁷ Sementara itu, Zamroni Direktur profesi pendidik, Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas mengungkapkan data terakhir tentang kondisi guru di Indonesia sekitar 906.475 orang atau 41,07% dari 2.079.348 orang tenaga guru sekolah negeri dan swasta, tidak memiliki kelayakan mengajar akibat pendidikan dan kompetensi rendah. Dan 41,07% tersebut, paling banyak guru SD, 609.217 orang (49,3%) dari 1,23 juta guru SD Negeri dan swasta di Indonesia.⁵⁸

Produktivitas organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi rendahnya produktivitas kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah harus terus meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru ini.

Penelitian Dangkua melaporkan bahwa produktivitas kerja guru dapat meningkat antara 35% - 40% melalui pengaruh atau dorongan kepala sekolah, dan sekitar 60%-65% ditentukan oleh kemampuan personal guru. Penelitian Tolla melaporkan bahwa produktivitas kerja guru merupakan perbandingan antara kepemimpinan kepala sekolah dan mendayagunakan potensi guru secara optimal dan kemampuan guru itu sendiri.⁵⁹

⁵⁷ Rosita Pudjiastuti, 2016, *Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Smp Negeri Di Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara*, Jurnal Pendidikan Sains Universitas Muhammadiyah Semarang Volume 04 No. 02, hal. 60

⁵⁸ Rosita Pudjiastuti, 2016, *Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Smp Negeri Di Sub Rayon Bangsri Kabupaten Jepara*, Jurnal Pendidikan Sains Universitas Muhammadiyah Semarang Volume 04 No. 02, hal. 60

⁵⁹ Sutikno, 2011, *Studi Produktivitas Guru Pada Sekolah Kejuruan*, Jurnal Teknologi dan Kejuruan, Vol. 34 No 1. Hal. 4

Penelitian tentang produktivitas guru juga disampaikan oleh Asyifah bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan produktivitas kerja guru pada SMA Negeri se Kabupaten Semarang hasil penelitian tersebut menunjukkan secara simultan kompetensi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja guru memberikan pengaruh sebesar 81% terhadap produktivitas kerja guru se-Kabupaten Semarang.⁶⁰ Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian Daryono yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan produktivitas kerja guru pada SD Negeri di Kabupaten Probolinggo.

Kepuasan kerja ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Robbins dan Judge juga menyimpulkan bahwa ketika data kepuasan dan produktivitas kerja dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang

⁶⁰ Asyifah, 2017, Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Atas (Sma) Se-Kabupaten Semarang. Tesis UNNES. Hal. viii

mempunyai lebih sedikit karyawan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.⁶¹

Selain kepuasan guru, kompetensi profesional guru juga berpengaruh terhadap produktifitas guru. Menurut Undang-Undang No. 19 tahun 2005 tersebut ditegaskan bahwa kompetensi Kerja guru meliputi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.

Dalam jurnal penelitian dan evaluasi pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Sarjiya dan Mulyoto yang berjudul "*Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru Smp/Mts Se-Kecamatan Temon*". Menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi professional terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs. Se-Kecamatan Temon sebesar 39,4%.⁶²

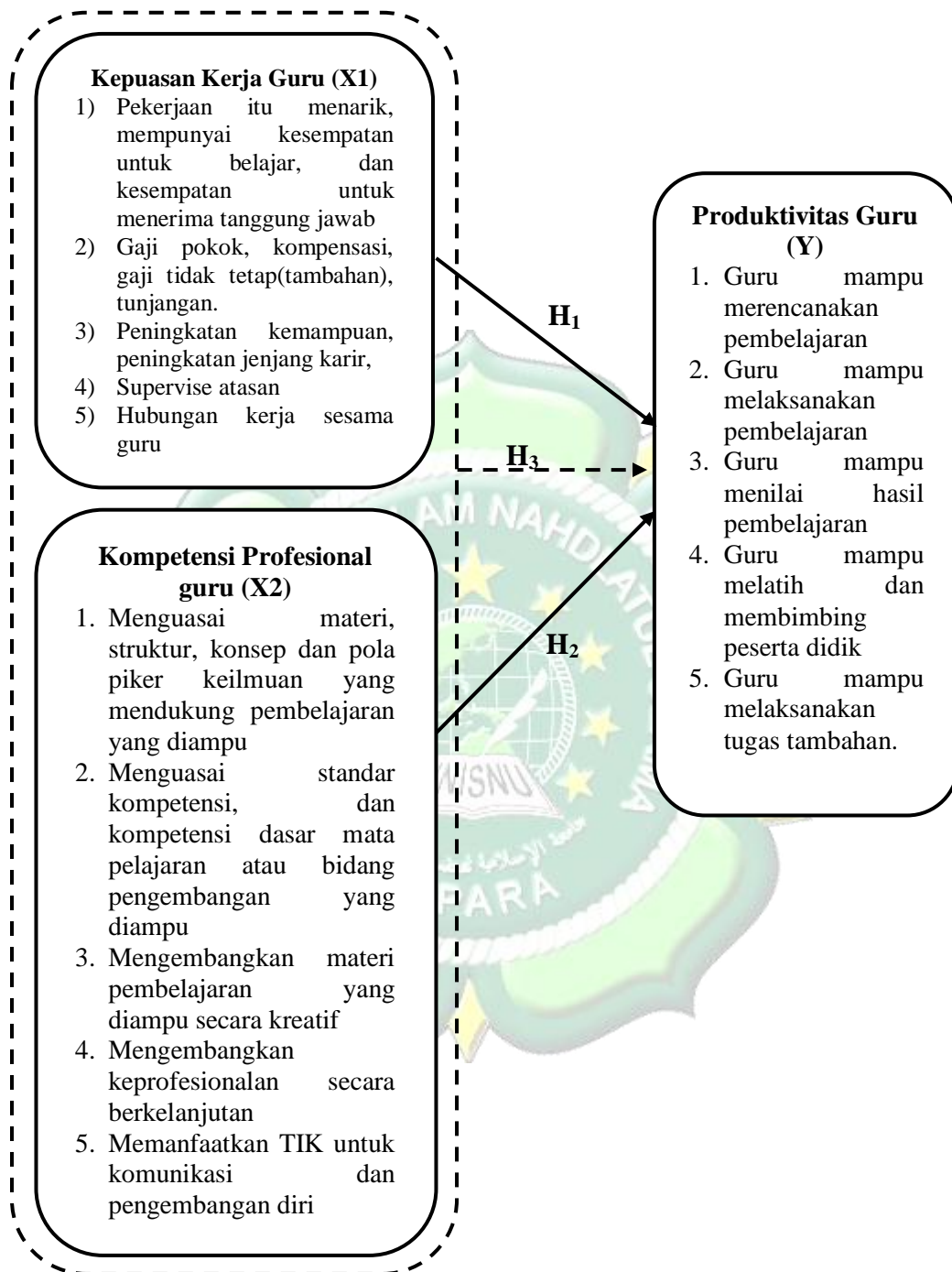
Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Widyoanggoro Pamungkas dkk yang berjudul "*Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalitas ($r^2 = 12,4\%$), kepuasan kerja ($r^2 = 11,2\%$) dan iklim organisasi ($r^2 = 7,7\%$) terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama pengaruhnya (R^2) sebesar 22,3%.⁶³

⁶¹ Stephen P. Robbins, dan Judge, 2007, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Jakarta: Salemba Empat. hlm. 107

⁶² Mulyoto, 2016, *Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Dengan Produktivitas Kerja Guru Smp/Mts Se-Kecamatan Temon*, Jurnal penelitian dan evaluasi pendidikan. Vol. VIII

Widyoanggoro Pamungkas dkk, 2014, *Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKN di Kabupaten Boyolali*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 2, no. 2⁶³

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana gambar di bawah ini:



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan.⁶⁴ Setiap hipotesis bisa benar atau tidak benar dan karenanya perlu diadakan penelitian sebelum hipotesis itu diterima atau ditolak.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ Diduga ada pengaruh kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara.
- H₂ Diduga ada pengaruh kompetensi professional terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara.
- H₃ Diduga ada pengaruh secara bersama-sama kepuasan kerja guru dan Kompetensi profesional secara simultan terhadap terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara.

⁶⁴ Sudjana, , 2003, *Teknik Regresi dan Korelasi*, Bandung: Tarsito, hlm. 219